



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

ANALISIS DE LOS ASPECTOS JURIDICOS DEL TRABAJO A
DISTANCIA, A PROPOSITO DE LA LEY 10/2021 DE 9 DE
JULIO DE TRABAJO A DISTANCIA.

Autor/es

Marta Córdoba Giménez

Director/es

Jose Alberto Nicolas Bernad

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo.

2022

RESUMEN:

El objetivo de este Trabajo Fin de Grado es profundizar en el análisis de la ley 10/2021 de 9 de julio, de trabajo a distancia. Para ello, se expone la evolución del concepto de teletrabajo o trabajo a distancia, los antecedentes a la ley 10/2021 de 9 de julio, así como se hace un análisis de la ley, no solo mencionando los artículos que componen la ley, sino que además se incluyen observaciones y comentarios del propio contenido de la ley, apoyándose en reconocidos autores que han estudiado e indagado en el trabajo a distancia además de en la jurisprudencia que hay publicada, aunque se trata de una ley demasiado joven. Además, se contempla la puesta en marcha de dicha ley y se analiza como puede ser la puesta en práctica de las medidas y conceptos que regula la Ley 10/2021, de 9 de julio.

PALABRAS CLAVE:

Teletrabajo, Trabajo a Distancia, Covid-19, Trabajadores, Empresa.

ABSTRACT:

The aim of this Final Degree Project is to deepen in the analysis of the law 10/2021 of July 9, of telecommuting. For this, the evolution of the concept of telework or telecommuting, the background to the law 10/2021 of July 9 is exposed, as well as an analysis of the law is made, not only mentioning the articles that make up the law, but also includes observations and comments on the content of the law itself, relying on recognized authors who have studied and inquired into telecommuting in addition to the case law that is published, although it is a law too young. In addition, the implementation of this law is contemplated and the implementation of the measures and concepts regulated by Law 10/2021 of July 9 is analyzed.

KEY WORDS:

Telework, Telecommuting, Covid-19, Workers, Business.

INDICE:

1.	Introducción:	3
2.	Antecedentes jurídicos a la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia en España y Evolución del teletrabajo o trabajo a distancia	4
3.	Contenido y Problemas jurídicos de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia en España	7
3.1	Objetivos de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia	7
3.2	Aspectos jurídicos básicos de la ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia	8
3.3	Formalización del trabajo a distancia mediante el Acuerdo de trabajo a distancia	11
3.4	Análisis de los principales derechos de las personas trabajadoras a distancia según la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia	14
3.5	Control empresarial en el trabajo a distancia	18
3.6	El papel de la negociación colectiva en el trabajo a distancia	19
3.7	Situación transitoria de los derechos adquiridos y entrada en vigor de la norma	20
4.	Conclusión	21
5.	Bibliografía	23

1. Introducción:

Lo que antes parecía la excepción, ahora se ha convertido en la regla. Hoy, la mayoría de las empresas en las que la actividad que realizan o el sector al que pertenecen se lo permiten, tienen o han tenido a gran parte de la plantilla teletrabajando o con trabajo a distancia.

Desde hace casi dos años, el teletrabajo es parte de la rutina de muchas empresas y de muchos trabajadores, convirtiéndose en una nueva filosofía que vertebra la cultura de ambos. Lo que parecía algo pasajero, hoy ya ha quedado instalado como un nuevo modelo de trabajo o de empresa, reforzado y apoyado por los organismos públicos con la aprobación, en el mes de julio de 2021, de la Ley 10/2021, de 9 de julio.

Sin duda, esta ley será muy útil en los próximos años debido a que el teletrabajo va a ser un tema para destacar y que se va a desarrollar y a evolucionar, no solo en nuestro país, sino en todos los países que pueden ver este nuevo formato de trabajo como una gran oportunidad para mejorar tanto en el aspecto económico como en el aspecto social.

Es cierto, que, a nivel social- económico, ha servido para poder apaciguar, o dar mayor seguridad frente a la crisis que la covid-19 ha causado en España, provocando inseguridad en muchos lugares de trabajo, dando una oportunidad a las empresas de controlar que los departamentos o equipos de trabajo se puedan organizar minimizando los contagios y reduciendo así los contactos de los trabajadores.

Pero bien, ¿Qué pasa con el trabajo a distancia después de la COVID-19? Las empresas van a tener que reinventarse para poder acogerse a la nueva regulación del trabajo a distancia, debido a que a nivel de organización supone un gran cambio que conlleva un gran esfuerzo para continuar con la calidad del trabajo, y asegurándose de que se continúan obteniendo los mismos resultados dentro de la empresa, es cierto que en la mayoría de los casos dentro de un departamento se necesita tener ese contacto, que muchas veces de manera virtual se pierde por la distancia o la frialdad de los medios tecnológicos. En muchas ocasiones, grandes ideas, acuerdos importantes o la firma de, incluso, convenios de empresa tienen un componente social que ayuda a ese acuerdo. Son elementos intangibles que facilitan acuerdos que en la distancia y que a través de la tecnología son más difíciles de conseguir.

Algo que parece evidente y que hay que tener presente, es que la Ley del teletrabajo, independientemente de la modalidad de este, o del porcentaje que tenga cada empresa o cada trabajador instalado, es un avance muy importante para aquellas empresas que realizan y que llevan realizando el trabajo a distancia desde hace tiempo.

A continuación, voy a realizar un análisis de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

2. Antecedentes jurídicos a la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y evolución del teletrabajo o trabajo a distancia en España.

Para poder hablar sobre los antecedentes en España a la ley 10/2021 de 9 de julio de trabajo a distancia, necesitamos enfocarlo desde diferentes ámbitos o perspectivas.

En el ámbito comunitario, en el año 2002 se reúnen la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP), acordando y firmando lo que conoceremos como el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, suscrito por los interlocutores sociales europeos en julio de 2002 y revisado en 2009, que tenía varios objetivos principales, querían dar más seguridad a los teletrabajadores y las teletrabajadoras en la Unión Europea, a la vez que elaborar un marco general a escala europea sobre las condiciones laborales de los mismos asimilándolas a las condiciones de los trabajadores que realizan el trabajo de manera presencial.

Además, en este acuerdo encontramos lo que sería la definición de teletrabajo, *“La primera dificultad del fenómeno del teletrabajo ha venido dada por la ausencia de una definición comúnmente aceptada, de ahí que, como no podía ser de otro modo, el AMT empieza por precisar este concepto. El teletrabajo, se dice, “Es una forma de organización y/o ejecución del trabajo, que utiliza las tecnologías de la información, en el contexto de un contrato o de una relación de trabajo, donde el trabajo, que también podría ser ejecutado en el local del empleador, es realizado fuera de este local conforme a unos términos acordados” (Cláusula Segunda). Mientras que un teletrabajador es cualquier persona que realiza el teletrabajo tal como ha sido definido anteriormente.”*¹ .

El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo asienta los primeros conceptos básicos del marco jurídico y para que tomándolo como base se desarrolle la jurisprudencia relativa al trabajo a distancia o el teletrabajo. Analizando el Acuerdo desde la perspectiva actual pienso que sí que estableció las bases básicas en las que se apoyaría la legislación futura y que fue un paso importante para poder regular el teletrabajo en Europa. Me parece evidente recalcar que la situación social que estaba establecida en ese momento no se puede comparar a lo que tenemos actualmente, ahora, en los últimos años hemos hecho un gran avance en las tecnologías, lo que nos ha permitido grandes avances en los diferentes modelos de contratación, lo que se veía imposible o muy poco probable en el año hace años.

(1) THIBAUT ARANDA, Javier y JURADO SEGOVIA, Ángel: “Algunas consideraciones en torno al acuerdo marco europeo sobre teletrabajo” *Revista: Temas laborales* Nº 72, 2003. Págs. 51.

España no desarrollo una definición del teletrabajo diferente a la que se da en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. En la normativa española, le damos la bienvenida al teletrabajo en el año 2012, cuando se modifica la ordenación de lo que se conocía como trabajo a domicilio, inicialmente la ley que regulaba lo que actualmente se conoce como el teletrabajo y/o trabajo a distancia, comenzó como un contrato de trabajo a domicilio contemplado en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/1980 de 10 de marzo de 1980, EDL 1980/3059) y se definía como aquel que se desarrollaba sin vigilancia del empresario. En el ART 6 de la Ley 3/2012 de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (Ley que reconoce el teletrabajo como una particular forma de organización del trabajo) y lo incluye dentro del modelo productivo y económico, exponiendo los puntos positivos que tiene el teletrabajo al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementando las oportunidades de empleo y conciliación entre vida personal y familiar, siendo este último uno de los objetivos principales de la ley 3/2012 de 6 de julio² en el momento de su creación, y que en la actualidad sigue siendo uno de los objetivos principales de la modalidad del trabajo a distancia.

Es en este momento, cuando queda definido el trabajo a distancia en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante E.T), aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre como: "La prestación de la actividad laboral que se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa."

La definición del teletrabajo mediante el Art 13 del E.T resultará incompleta en el momento en el que se fundamenta que el teletrabajo no solo es la prestación laboral fuera del establecimiento físico de la empresa, sino que también lleva consigo el uso de las nuevas tecnologías informáticas para hacer posible la conexión de los trabajadores a los equipos de trabajo. En el año 2018 se aprueba la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de datos personales y relacionados con el uso de las nuevas tecnologías y de los medios de comunicación para poder garantizar a los trabajadores que están integrados en la modalidad de trabajo a distancia la seguridad en su puesto de trabajo.

En el año 2019, en España y de manera eventual se legisla el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación que modifica el Art34.8 del E.T y que establece como un derecho la conciliación de la vida laboral y familiar a través de las diferentes modalidades flexibles del trabajo, en la cual está incluido el teletrabajo.

(2) BOE Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Núm. 162, 7 de julio de 2012.

Posteriormente, con la llegada de la pandemia producida por la Covid-19, y como consecuencia de las medidas adoptadas por las autoridades españolas, se aprueba en España el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, que será el predecesor de la ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. El artículo 5 establece el carácter preferente del trabajo a distancia frente a otras medidas en relación con el empleo, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas, si ello es técnica y razonablemente posible, y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado.

Bajo mi punto de vista, creo que los antecedentes que ha habido tanto a nivel nacional como a nivel comunitario han sido una buena base para la ley que actualmente está en vigor. Han sabido ir plasmando las necesidades que la sociedad tenía en cada momento, aunque en muchas ocasiones o situaciones no ha sido suficiente y por eso ha sido necesario ir actualizando la legislación. El claro ejemplo es la actualización que ha ido sufriendo la definición del trabajo a distancia, pasando por variaciones hasta la que da actualmente el ART 13 ET. Creo que el auge tecnológico y la pandemia producida por la COVID-19 han sido sin duda los factores fundamentales que han hecho posible la consolidación del teletrabajo y en especial el auge tecnológico debido a que ha permitido que las empresas hayan podido implantar en el teletrabajo de manera favorable.

Según los datos recogidos por el informe *Status Report on European Telework. New Methods of Work 1999*, publicado por la Dirección General de la Sociedad de la Información de la Comisión Europea en el año 1999 en España había 162.000 personas que teletrabajaban en su domicilio un día a la semana como mínimo, a jornada completa y por cuenta ajena. Esta cifra representaba, entonces, el 1,3% sobre el total de la fuerza de trabajo. Según los datos que se dieron a conocer en la IX Asamblea Europea del Teletrabajo (París, 25-27 de septiembre de 2002) en España la cifra de asalariados que trabajaba desde casa al menos un día a la semana habría aumentado desde 1999: del 1,3% a cerca del 4,9%. Me parece increíble que con los medios tecnológicos y las pocas posibilidades que las empresas tenían para poder desarrollar su trabajo a través de estos medios tecnológicos la cifra aumentara tanto en apenas 3 años. Más recientemente, en el año 2005 la Oficina de Estadísticas de la Unión Europea, Eurostat, publicó los datos correspondientes a los indicadores de ciencia y tecnología en los países miembros de la Unión Europea, España presentaba cifras muy desiguales en los diferentes indicadores nombrados, comparativamente con el resto de los países de la UE. Estas cifras señalaban en su momento una situación de escasa implantación del teletrabajo en las empresas española.³

Cabe destacar que como dice el artículo al que hago referencia en el pie de página, en España no hay una posibilidad de dar cifras sobre la distribución del teletrabajo o la evolución debido a que no existe una fuente estadística fiable que nos permita poder realizar la consulta de los datos.

(3) Belzunegui Eraso, Ángel: "Teletrabajo en España, acuerdo marco y administración pública" *Revista Internacional de Organizaciones (RIO)*. Nº 1, diciembre 2008, Págs. 132.

3. Contenido y Problemas jurídicos de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia en España:

3.1 Objetivos de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia en España:

El objetivo principal, tal y como se expone en la ley 10/2021 de 9 de julio, es proporcionar una regulación suficiente y que de respuestas a diversas necesidades que surgen tras la implantación de esta nueva forma de trabajo en el mundo laboral. *“Diferenciándose de la Ley 10/2021 del RDL 8/2020 que tenía como objetivo general evitar contactos y movilidad para reducir y erradicar el contagio del virus. Debido a que desde instancias gubernamentales en todos los ámbitos territoriales se recomendó desde el inicio de la crisis.”*⁴

La ley expone un marco de derechos que deben tener los trabajadores que tienen implantado el teletrabajo o trabajo a distancia en su puesto de trabajo. Estos derechos son, por ejemplo, la voluntariedad, el principio de igualdad, la compensación de gastos, la promoción y formación profesional, y promoción dentro de la empresa, derecho a dotación y mantenimiento de medios, equipos y herramientas y derecho a la flexibilidad del horario de trabajo y demás condiciones que se desarrollan a lo largo de las diferentes disposiciones de la ley que luego abordaremos de forma más detallada. Estos derechos lo que intentan es no diferenciar a los trabajadores que realizan el trabajo dentro de las instalaciones de empresa de manera presencial a los que, por el contrario, realizan teletrabajo, haciendo hincapié en las casuísticas que pueden ser más perjudiciales para los trabajadores que no trabajan en las instalaciones de la empresa.

Esta norma nace en un momento clave en la sociedad, además de que es fruto de una necesidad social que afecta al mundo laboral, y se entiende como la regulación básica y necesaria en el momento actual, independientemente del sector profesional en el que se desarrolle la actividad.

La Ley 10/2021 de 9 de julio de trabajo a distancia se estructura en cuatro capítulos, veintidós artículos, ocho disposiciones adicionales, cuatro disposiciones transitorias y catorce disposiciones finales, acompañadas de un anexo.

(4) BALAGUER LOPEZ, Mercedes.: “El trabajo a distancia como medida preferente a aplicar en las empresas frente a la crisis del Covid-19” *Revista: Actualidad Jurídica Iberoamericana* Nº 12 bis, mayo 2020, pág. 670.

3.2 Aspectos jurídicos básicos de la ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

En el capítulo I se exponen las disposiciones generales, se establece el ámbito personal de aplicación, incluyendo toda forma de trabajo en la que concurren las condiciones previstas en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, las definiciones de trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo presencial a los efectos de esta ley, (El Artículo 2 de la ley 10/2021 da varias definiciones: “A) «Trabajo a distancia»: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular). B) «Teletrabajo»: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”), las limitaciones, así como los principios de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación, recogiendo aspectos concretos para hacer efectivo estos principios, teniendo en cuenta las especificidades que puede conllevar el trabajo a distancia en las condiciones de trabajo.

El ámbito de aplicación de la ley (Queda regulado en el ART 1 de la Ley 10/2021 de 9 de julio de 2021) incluye a los trabajadores o las relaciones laborales en las que concurren las condiciones descritas en el artículo 1.1 del ET, que se desarrollen a distancia con carácter regular, entendiendo como regular en un periodo de 3 meses el 30% de la jornada del trabajador. Es decir, si tomamos como referencia una semana de cinco días, el trabajador debe realizar el trabajo de forma remota al menos un día y medio para poder considerar que el empleado realiza su trabajo a distancia. Creo que este punto puede ser conflictivo debido a que muchas empresas en la práctica decidirán que sus trabajadores no realicen más de un 30% de trabajo a distancia, lo que hará que los trabajadores se encuentren en una situación de desventaja frente al resto de trabajadores a distancia, porque les excluyen de estar protegidos por la Ley 10/2021.

La ley del trabajo a distancia regula dos límites que me parecen necesarios para poder asegurar la evolución positiva de los trabajadores. Los acuerdos de teletrabajo que se den con los contratos de trabajo celebrados con menores y los contratos en prácticas o para la formación y el aprendizaje. “La aplicación del teletrabajo a los contratos formativos se podrán realizar en régimen de teletrabajo sin superar el 50% de la jornada del trabajador de manera no presencial. La Ley de trabajo a distancia prevé que la negociación colectiva podrá establecer límites distintos en el uso del teletrabajo en esta modalidad de contratación. Así dispone la Disposición Final Primera que “Los convenios o acuerdos colectivos podrán regular ‘un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto en el mismo’, siempre que no se celebren con menores de edad”⁵. Personalmente, y estando de acuerdo con lo que dice el artículo que cito en la nota al pie (5), no tengo claro si estos límites beneficiaran o perjudicaran a los trabajadores que tienen un contrato formativo, debido a que actualmente muchas empresas priorizan el trabajo a distancia y que estos trabajadores tengan dichas limitaciones creo que puede perjudicarles a la hora de ser seleccionados por las empresas.

(5) ALZAGA RUIZ, Iciar, SANCHEZ TRIGUEROS, Carmen y HIERRO HIERRO, Francisco Javier: “El trabajo a distancia: una perspectiva global.”, 1ª Ed, octubre 2021, Editorial: Aranzadi, Capítulo 5.

En mi opinión, uno de los puntos más importantes que se regulan para los trabajadores enmarcados en el trabajo a distancia en la ley de trabajo a distancia es la igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación. Es un concepto que queda regulado en multitud de legislación (El principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales se regula en los artículos 4.2.c), 7.c), 9.3, 28 y 53.4, 55.5 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), algunos de los cuales han recibido nueva redacción tras las últimas modificaciones realizadas con efectos de 08/03/2019 por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo) y que a través del artículo 4 de la ley 10/2021 del trabajo a distancia se apoya y reafirma la necesidad y la importancia de este concepto en las relaciones laborales.

Me parece importante destacar que las personas que teletrabajan no pueden sufrir perjuicio alguno ni modificación en cuanto a materia de tiempo de trabajo o de retribución por problemas o dificultades que no dependan de la persona y que pudieran producirse como puede ser un fallo de los medios tecnológicos o un error en la red que haga que el trabajo se tenga que ralentizar o que detener durante un tiempo prolongado durante la jornada laboral del trabajador.

En cuanto a la igualdad de trato a los trabajadores existe jurisprudencia que apoya y refuerza lo que la ley 10/2021 regula. Según la sentencia de la Audiencia Nacional ⁶ a la que hago referencia en las notas al pie, sobre conflictos colectivos se reclama el derecho de las personas trabajadoras afectadas a percibir la cantidad de 50 euros brutos mensuales como concepto de gastos de suministros extras por trabajar en el domicilio, debido a que la empresa solo abona la compensación al personal al que se le aplica el Acuerdo Colectivo de Teletrabajo (donde queda prevista dicha compensación económica), sin abonarlo a los trabajadores que realizan teletrabajo de manera íntegra con un Acuerdo de Trabajo Flexible. La sala estima la demanda, puesto que se entiende que, a pesar de contar con distintas modalidades de teletrabajo reguladas a través de diferentes Acuerdos, la situación es la misma por lo que la empresa vulnera el principio de igualdad al no compensar económicamente a todos los trabajadores que realizan trabajo a distancia íntegro y reconoce el derecho de estos trabajadores a percibir los 50 euros brutos mensuales. Reafirmando la multitud de jurisprudencia que regula la igualdad de trato para los trabajadores en sus puestos de trabajo, independientemente de realizar trabajo a distancia.

La nueva ley 10/2021 de trabajo a distancia afecta a los planes de igualdad al igual que el resto de los trabajadores que pertenecen a la empresa. Todos los trabajadores que se encuentren desarrollando su actividad laboral bajo esta modalidad, deberán ser tenidos en cuenta por la empresa tanto en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de sus planes de igualdad sin ningún tipo de excepción. Además de que la empresa deberá aplicar o implementar en algunos casos las medidas contra el Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo, Acoso por Causa Discriminatoria, Acoso Laboral y, especialmente, en casos de Protección de las Víctimas de Violencia de Género que con esta nueva situación puedan ser más vulnerables.

(6) Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección 1.ª), núm. 233/2021, de 5 de noviembre.

La normativa también hace hincapié en el nuevo reto de la conciliación familiar con el teletrabajo. Según los datos que nos ofrece el INE, la productividad de los trabajadores con trabajo a distancia ha aumentado entre un 5% y un 25%, pero no todos los casos han sido tan favorables. Además, se trabaja más desde casa en los hogares que están formados por parejas con hijos, estos hogares registran el porcentaje más alto con un 9,3%, seguido de los formados por un adulto con hijos (8,5%) según Cifras INE- BOLETIN INFORMATIVO DEL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA- Eurostat, Encuesta de población activa. EPA, Encuesta sobre el equipamiento y uso de TIC en los hogares y Encuesta sobre el uso de TIC y comercio electrónico en las empresas. *“Incluso desde el Acuerdo Marco europeo de teletrabajo de 16 de julio de 2002, se refuerza y se hace hincapié en que el trabajo a distancia, y, en concreto su modalidad tecnológica, el teletrabajo ofrece y da a los trabajadores que se incluyen en dicha modalidad, la gran ventaja de actuar como medida de flexibilidad laboral para ambas partes de la relación laboral. Para el trabajador, dicha flexibilidad se relaciona, de modo principal, con la posibilidad de conciliar mejor su vida laboral y privada (personal y familiar), pues el hecho de poder trasladar el puesto de trabajo al hogar familiar posibilita la combinación del cuidado simultáneo de las responsabilidades familiares (cuidado de menores, mayores o dependientes).”*⁷

Frente a esto las empresas tienen varias opciones; Algunas de estas son medidas que plantea la ley 10/2021 de trabajo a distancia, pero hay otras medidas que en mi opinión, pueden adoptar las empresas para intentar mejorar; como la limitación de la duración de la jornada laboral, reforzar la comunicación entre la empresa y los empleados para que el vínculo que se pierde al no trabajar de manera presencial siga existiendo, formar a los trabajadores en competencias digitales, para poder aprovechar de manera adecuada las horas activas de la jornada laboral y poder ser más resolutivos a la hora de solucionar problemas tecnológicos que les pueden surgir a lo largo de la jornada laboral, además de establecer diferentes medidas de apoyo, para cada trabajador o grupos de trabajadores dándole especial importancia a las personas que pueden tener situaciones más especiales personales o en su núcleo familiar, siempre teniendo en cuenta el derecho de adaptación de la jornada establecido en el artículo 34.8 del ET: "Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa".

(7) MELLA MENDEZ, Lourdes: "El trabajo a distancia como medida de flexibilidad y conciliación laboral", *Revista: Iuslabor*, N.º 2, Pag 1, 2017.

3.3 Formalización del trabajo a distancia mediante el Acuerdo de trabajo a distancia.

El capítulo II nos habla del acuerdo de trabajo a distancia, y de las obligaciones formales vinculadas al acuerdo, haciendo hincapié en su carácter voluntario para ambas partes, la adopción expresa de un acuerdo escrito con un contenido mínimo, la no afectación al estatus laboral de la persona trabajadora, el ejercicio de la reversibilidad, el carácter acordado de las modificaciones del acuerdo y la ordenación de las prioridades de acceso, así como la remisión a la negociación colectiva en el procedimiento y criterios que deben de seguirse, debiéndose evitar la perpetuación de roles de género y fomentando la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

El Artículo 5 de la ley 10/2021 del trabajo a distancia, regula otro de los puntos más importantes de dicha ley. Se trata de la voluntariedad del trabajo a distancia y acuerdo de trabajo a distancia. La nueva regulación del trabajo a distancia confirma el carácter voluntario para ambas partes, como se planteaba en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002 o como lo que establecía el hoy derogado art. 13 del ET.

La ley 10/2021 impide expresamente que el trabajo a distancia sea impuesto unilateralmente por la empresa a través del procedimiento del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores. Y esto también supone la confirmación de lo que se indica en la sentencia del Tribunal Supremo Sala de lo Social⁸, en la que se consideró que *“La única vía de transformación del contrato en trabajo a distancia sería el acuerdo con el trabajador; ni la modificación de condiciones a través del artículo 41 ET; ni, el acuerdo colectivo, que se ha de limitar a materias colectivas”*.

El trabajo a distancia debe ser voluntario por ambas partes, y debe de quedar formalizado a través del Acuerdo de trabajo a distancia (regulado en esta misma ley). Además, nos indica que este acuerdo se puede dar en el momento inicial de la contratación o de manera posterior cuando ambas partes lo requieran. *“El carácter paccionado del trabajo a distancia se muestra como el primer rasgo digno de mención. Y se confirma cuando, a renglón seguido, se advierte acerca de la imposibilidad de imponer la migración hacia el trabajo a distancia invocando el art. 41 ET. El trabajo a distancia contemplado en este RDLTD se distingue así de la modificación de otras condiciones de trabajo que, pese a merecer el calificativo de sustancial, no altera el objeto mismo del contrato. Con acierto, se elude traer a colación el art. 40 ET, toda vez que su propósito estriba en permitir el traslado del trabajador desde un centro de trabajo a otro de la misma empresa, cambio que no afecta a la organización del trabajo, puesto que en el nuevo entorno probablemente se articule como en el de procedencia.”*⁹

(8) TJS de lo Social de Madrid (Sala Cuarta, Sección 1.ª), núm. 143/2004 de 11 de abril de 2005.

(9) VILLALBA SANCHEZ, Alicia: “El Acuerdo de trabajo a distancia tras la entrada en vigor del RD-LEY 28/2022 de 22 de septiembre” *Revista Derecho social y de empresa (La incidencia de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales: Economía digital, teletrabajo y desconexión digital)*, Numero 14, febrero 2021. Pag 7.

La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para ambas partes en cualquier momento. Esta reversibilidad podrá ejercerse en los términos establecidos en el acuerdo de trabajo a distancia que será pactado por la empresa y los trabajadores.

Un trabajador no puede exigir a su empresa seguir manteniendo la situación de teletrabajo derivada de la situación provocada por la COVID-19. Si una empresa da la orden a los trabajadores de reincorporarse a la oficina, éstos deberán cumplir dicha orden aunque posteriormente los trabajadores pueden interponer una demanda o reclamar la situación en caso de que no consideren justa la medida de volver a la presencialidad en el puesto de trabajo en virtud del principio "*solve et repete*" (obedece y después reclama) debió a que la empresa puede tener varios motivos para no aceptar el acuerdo (pueden ser motivos de seguridad o prevención de riesgos, si por ejemplo, consideran que no es seguro y no está garantizada su salud por las medidas implementadas por la organización en el puesto de trabajo).

Cabe destacar, que el teletrabajo al amparo del art. 34.8 del Estatuto de los trabajadores no es ni mucho menos un derecho absoluto, y puede denegarlo la empresa si no se cuenta con la infraestructura o los medios necesarios, como ha confirmado en varias ocasiones el TSJ, por ejemplo:

La Sentencia referenciada ¹⁰ desestima la petición de una trabajadora que solicitó teletrabajar todos los días de la semana. Existía en la empresa un acuerdo marco de teletrabajo y la empresa acreditó los motivos de la negativa. Se descarta además discriminación, alegada por la defensa de la trabajadora, respecto a otros compañeros que sí tienen 100% de teletrabajo al entender que las situaciones son diferentes.

La Sentencia ¹¹ desestima la petición de un trabajador de teletrabajo de un empleado. En el caso concreto planteado razona el TSJ que no consta dato alguno que permita valorar en qué sentido la solicitud planteada por el trabajador afecta a la conciliación familiar.

También, en caso contrario, hay sentencias que sí que estiman la petición de los trabajadores, como la Sentencia ¹² estima en parte la petición de teletrabajo de una empleada. En concreto, el Juzgado de lo Social declara el derecho de la trabajadora a adaptar su jornada, con derecho a acogerse a la modalidad de teletrabajo, pero solo durante seis horas, siendo presencial el resto de la jornada.

En cuanto al Acuerdo de trabajo a distancia que queda recogido en el Art 6 de la ley 10/2021 de trabajo a distancia, la ley regula las obligaciones formales de dicho acuerdo, el contenido y la modificación del contenido del acuerdo.

(10) STS Madrid (Sala de lo Social, Sección 31.ª) Núm. 6563/2021 de 20 de diciembre de 2021.

(11) STSJ Castilla y León (Sala de lo Social, Sección 1.ª) Núm. 4131/2020 de 2 de diciembre de 2020.

(12) STS Burgos (Sala de lo Social, Sección 3.ª) Núm. 3031/2020 de 24 de julio de 2020.

El acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito en cualquier momento de la relación laboral (habrá en relaciones laborales que se incorporará como un anexo al contrato desde el momento de la contratación, y en otras que se dará más tarde por circunstancias del trabajador o de la empresa). *“El trabajo a distancia regular ha de acordarse por escrito, que formará parte del contrato de trabajo, caso de que esta forma de trabajar se acuerde en el momento inicial de la relación laboral, o articularse en un documento específico, caso de que el acuerdo se produzca en el transcurso de la relación laboral. Comparte este acuerdo el requisito de forma escrita que se también se exige a algún pacto al que antes hemos hecho referencia, configurándose como infracción grave, en el art. 7.1 del Real Decreto Legislativo 5/2000, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, “no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos”*¹³. La ley incluye en este apartado la presentación del Acuerdo a los representantes de los trabajadores una vez que este firmado por empresa y trabajador en un plazo de 10 días, además de tener que registrar dicho acuerdo en el SEPE a través de la plataforma Contrat@.

Esto me parece que es una de las razones por la que muchas empresas no están implantando dicho acuerdo por lo que sus trabajadores no realizan más de un 30% de trabajo a distancia y no quedan amparados por la Ley 10/2021, debido la puesta en práctica de la realización del acuerdo a distancia conlleva un gran trabajo por parte de la empresa. No es únicamente la redacción del documento si no, los tramites que conllevan posterior a la firma de dicho documento.

El acuerdo de teletrabajo deberá regular un contenido obligatorio por ley: Inventario del equipamiento necesario para teletrabajar, Enumeración de los gastos y cuantificación de la compensación de los gastos del trabajador a distancia y momento en que se debe abonar, horario de trabajo y reglas de disponibilidad. Distribución entre el trabajo presencial y a distancia, centro de trabajo al que pertenece, lugar desde donde teletrabajar, plazos de preaviso para el ejercicio de situaciones de reversibilidad, procedimiento en caso de haber dificultades técnicas que impidan el trabajo, medios de control empresarial de la actividad, duración del acuerdo, instrucciones dictadas por la empresa, previa consulta de los representantes, para la protección de datos y seguridad de la información específicas para el trabajo a distancia.

El Acuerdo de trabajo a distancia es pactado entre ambas partes (como ya he comentado anteriormente) lo que hace que las modificaciones de las condiciones reguladas o establecidas en dicho acuerdo, como puede ser: el porcentaje de jornada en el que se realiza teletrabajo o el horario..., deben ser pactadas de nuevo entre la empresa y el trabajador dejando constancia por escrito del nuevo acuerdo de teletrabajo.

(13) LAZARO SANCHEZ, Jose Luis: “Sobre el acuerdo del trabajo a distancia: voluntariedad, contenido, modificación y reversibilidad del pacto” *Revista: Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, Número 3 (2021) pág. 126-127.

3.4 Análisis de los principales derechos de las personas trabajadoras a distancia según la Ley 10/2021 de 9 de julio, de trabajo a distancia.

La sección 1ª del Capítulo III de la ley 10/2021 regula los derechos de las personas trabajadoras a distancia. Los principales derechos que se le dan a las personas trabajadoras son para asemejar este colectivo de trabajadores con los trabajadores que realizan trabajo presencial (El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET). Es la norma principal que rige los derechos de los trabajadores en España.)

Cabe destacar el Art 12 de la ley 10/2021 nos dice lo mismo que el Art 12 del Real Decreto ley “El derecho al abono y compensación de gastos” el cual regula que la empresa deberá sufragar o compensar los gastos que implique el trabajo a distancia, debido a que esta modalidad de trabajo no podrá suponer al trabajador un coste. El tema de la compensación no queda claro a efectos prácticos debido a que la normativa regula que la empresa deberá dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del trabajo a distancia, así como el mantenimiento que resulte necesario. En su caso, la negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos derivados para la persona trabajadora de esta forma de trabajo a distancia, si existieran y no hubieran sido ya compensados. Pero lo que regulan los convenios colectivos que están actualizándose conforme a la ley (Como por ejemplo el Convenio Colectivo del sector de Grandes Almacenes) es que adicionalmente a la dotación de medios, los trabajadores tendrán derecho a percibir una cantidad mensual regulada por el convenio en compensación de gastos por cada mes que se trabaje a distancia. En definitiva, creo que la ley 10/2021 del trabajo a distancia no clarifica este tema que me parece crucial y que seguro que será fuente de conflicto. *“De acuerdo con la sentencia comentada ¹⁴, los teletrabajadores tienen derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas (art. 11 RDL 28/2020) y al abono y compensación de gastos (art. 12 RDL 28/2020), aspectos que deben formar parte del contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia que debe suscribirse por escrito entre cada trabajador y la empresa (arts. 6 y 7 RDL 28/2020). Ahora bien, de conformidad con la citada normativa, la concreción del inventario de medios y equipos, y su renovación, y la cuantificación de la compensación, momento y forma de abonarla por la empresa, de existir, debe corresponderse con la previsión recogida en el convenio colectivo o acuerdo de aplicación.” ¹⁵*

Otro artículo que me resulta interesante es el Art 13 “Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo.” Regulando la posibilidad que deberá recoger el acuerdo de trabajo a distancia de la posibilidad de flexibilizar el horario de prestación de servicios, respetando en todo caso los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descansos. Es una manera de dotar de flexibilidad al trabajador, pero poder llevar un control mediante el Art 14 que regula el derecho de registro horario adecuado, lo que significa que los trabajadores deberán registrar el horario que realiza sin perjuicio de la flexibilidad horaria y deberá incluir el momento de inicio y de finalización de la jornada.

(14) Audiencia Nacional de Madrid (Sala de lo Social, Sección 1.ª) Núm. 132/2021, de 4 de junio de 2021.

(15) GARCIA ROMERO, Belén: “Compensación de los gastos derivados del desarrollo del trabajo a distancia: A falta de convenio colectivo o acuerdo- individual o colectivo- que precise los términos del acuerdo de trabajo a distancia, solo cabe reclamar individualmente la compensación de los gastos debidamente justificados.” *Revista: de Jurisprudencia Laboral*. Número 7/2021.

El capítulo III (Artículos 15 y 17 de la ley 10/2021) regula también derechos como la prevención de los riesgos laborales que se producen en los puestos de trabajo a distancia debido a que poder llegar al control de los riesgos y la planificación de la actividad preventiva conlleva una gran dificultad para la empresa en los puestos de trabajo que se dan en el domicilio de los trabajadores. Como dice el Plan General de Actividades Preventivas del Gobierno de España en colaboración con UMIVALE (mutua colaboradora de la Seguridad social nº15) , los principales riesgos laborales del teletrabajo son los trastornos musculoesqueléticos , la fatiga visual, los riesgos derivados de la organización del trabajo (estrés), los riesgos derivados de la transformación de una parte de la vivienda en el lugar del trabajo (que la zona de trabajo esté preparada correctamente para poder realizar la jornada laboral sin sufrir daños). *“Los riesgos laborales son poco, o nada, contemplados en los proyectos de teletrabajo. Quizás el principal factor a tener en cuenta debería poner énfasis en establecer unos mecanismos de formación de los teletrabajadores en prevención de riesgos laborales. Casi siempre se centra el esfuerzo formativo en el ámbito tecnológico u organizativo y muy raras veces en la prevención. Una excepción es el manual de teletrabajo elaborado por el Ministerio de Administraciones Públicas, en el que sí se especifican aspectos de formación y de prevención.”*¹⁶ En mi opinión, en la práctica creo que este punto es uno de los más complicados de controlar para la empresa, debido a que las correctas actuaciones para evitar riesgos para los trabajadores en sus puestos de trabajo es ya una tarea complicada de normal, y esto se multiplica cuando no puedes controlar en vivo el puesto de trabajo ni las condiciones de cada trabajador a distancia. El Art 16.2 de la ley 10/2021 regula que la empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a lo que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante un método de control que cada empresa considere adecuado. Como medida que me parece excepcional y que me parece que es importante, el Art 16.2 da permiso a las empresas a que cuando la obtención de dicha información exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias al lugar del trabajo a distancia se deberá emitir un informe escrito que justifique el motivo de la acción, y requerirá el permiso expreso de la persona trabajadora. Lo que, pensando desde la perspectiva de la empresa me parece algo necesario y que si se usa de manera correcta por la empresa será una gran herramienta de control de la prevención de riesgos.

La sección 5ª regula los derechos relacionados con el uso de medios digitales, estos derechos son fundamentales para poder garantizar la seguridad de los trabajadores que quedan enmarcados dentro de la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia.

(16) MARTÍNEZ LÓPEZ, Francisco José; RUIZ FRUTOS, Carlos y GARCÍA ORDAZ, Mercedes: “Teletrabajo: seguridad y salud sin importar la distancia” *Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, nº 45, enero 2008. Pag 16.

Los principales derechos relacionados con el uso de los medios digitales son: El derecho a la intimidad y a la protección de datos, y el derecho a la desconexión digital. Es necesario mencionar que según el art. 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD) todas las empresas, independientemente de cuál sea su tamaño, número de empleados o sector de actividad, están obligadas a elaborar e implantar su protocolo de desconexión digital, (Independientemente de si existen trabajadores en modalidad de teletrabajo). *“Es cierto que el derecho de los trabajadores a no ser «molestado» durante su tiempo de descanso conlleva la obligación de la empresa de no comunicarse con ellos. También es cierto que esto incluye un derecho de resistencia por parte del empleado consistente en no contestar las llamadas y mensajes recibidos fuera de la jornada laboral. Pero no lo es menos que muchos trabajadores pueden tener miedo a la hora de impugnar de forma individual la vulneración de este derecho. Por este motivo, entiendo que hubiera sido preferible configurar un deber del empresario consistente en no enviar notificaciones y mensajes de contenido laboral fuera de la jornada de trabajo y, en general, durante el tiempo de descanso de los empleados.”*¹⁷ Considero necesario remarcar lo que dice la cita anterior debido a que creo que la negativa del trabajador a recibir o denegar las notificaciones por parte de la empresa fuera del horario laboral puede llevar a que la empresa de una manera indirecta juzgue o penalice al trabajador poniendo al trabajador en una situación de “obligación” al tener que contestar a estos avisos o notificaciones por miedo a que haya consecuencias negativas. Y creo que esto se agrava cuando el trabajador realiza un trabajo a distancia debido a que los límites de la jornada laboral están mucho más difuminados que en el trabajo presencial, y además hay que tener en cuenta que al trabajar a distancia se entiende que tienes los medios para poder realizar el trabajo que la empresa te solicite a disposición las 24 horas del día. Creo que es de vital importancia el papel de la empresa en este aspecto, la empresa debe regular con políticas internas y sensibilizar a los trabajadores para que se respete ante todo el derecho a la desconexión digital de los trabajadores y que evite el riesgo de fatiga informática de los trabajadores (como así lo marca la ley 10/2021 en el art 18.2.)

Sobre la protección del derecho a la intimidad del trabajador y el derecho a la privacidad la Sentencia de la Sala de lo Social, del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña¹⁸ trata de poner fin a una contienda jurídica entre una empresa y sus trabajadores debido a que la empresa había instalado unos sistemas de control en los ordenadores y móviles de los trabajadores, se trataba de sistema de control basado en un aparato que permitía convertir ausencia de movimiento durante cierto tiempo, en señales acústicas, lo que podía significar que el trabajador estaba parado, lo que según la empresa podía significar que había sufrido un accidente. Una vez que la empresa pudo probar la utilidad de este dispositivo y su estricta finalidad (la protección y la seguridad del trabajador), el órgano judicial apeló a la obligatoriedad de este para los empleados.

(17) TALÉNS VISCONTI, E.E: “El Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral”. *Revista: vasca de gestión de personas y organizaciones públicas*. N.º 17, 2019. Pág. 159.

(18) TSJ de Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1.ª) Núm. 6212/2012 de 23 de mayo de 2013.

No obstante, el Tribunal Superior de Justicia sí que indicó que su uso no podía extenderse más allá de su horario de trabajo, lo que no se cumplía en la práctica, ya que los trabajadores tenían que cargar el dispositivo en sus casas, y además éste solo se desconectaba a través de una aplicación a la que no tenían acceso. Por lo que, esta situación sí que vulneraba la intimidad personal y familiar del trabajador, ya que al portar este instrumento y cargarlo en sus hogares se estaba produciendo una intromisión en su vida privada.

En cuanto a los derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia la legislación regula la obligatoriedad de que los trabajadores que quedan enmarcados en este modelo de trabajo tengan derecho a ejercitar sus derechos al igual que el resto de los trabajadores. *“Los derechos colectivos de los trabajadores a distancia, como el de los demás trabajadores, tiene su fundamento en la normativa constitucional y legal que genéricamente regula y desarrolla dichos derechos. La función que se atribuye a la negociación colectiva no es, en este sentido, constitutiva, sino de adaptación, cuando ello fuese necesario o, yendo más allá, de promoción del ejercicio de los derechos colectivos entre los trabajadores a distancia.”*¹⁹ Desde mi punto de vista, la legislación le da a la representación legal de los trabajadores un papel muy importante en la adaptación y la garantía o control de los derechos colectivos de los trabajadores a distancia, siendo su papel de comunicador entre la empresa y el trabajador crucial (quedando la empresa responsable de que esta comunicación entre los representantes de los trabajadores y los trabajadores se pueda realizar de manera correcta y sin obstáculos).

(19) PASTOR MARTINEZ, Alberto: “Trabajo a distancia y derechos colectivos en el real decreto-ley 28/2020 de trabajo a distancia” *Revista: IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 2021, Vol. 7, pág. 112.

3.5 Control empresarial en el trabajo a distancia.

El capítulo IV regula las facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia, haciendo hincapié en la protección de datos y seguridad de la información, las condiciones e instrucciones de uso de los equipos informáticos y las facultades de control empresarial.

El trabajo a distancia da menos seguridad a las empresas en cuanto a la información que los trabajadores manejan y el uso que se da de esta, y es por ello por lo que hay que asegurar y proteger la información aún más que los en los casos que se da la modalidad de trabajo presencial en las situaciones en las que los trabajadores tratan información sensible o datos personales de otros trabajadores. La agencia española de protección de datos (AEPD) publicó un manual de recomendaciones para proteger los datos personales en situaciones de movilidad y teletrabajo (Unidad de Evaluación y Estudios Tecnológicos), con este manual tratan de dar indicaciones tanto al empresario como a los trabajadores del correcto uso de la información para garantizar la protección de esta. En la parte de las recomendaciones dirigidas a los responsables del tratamiento de los datos (empresa) indican que las principales recomendaciones son la creación e implantación de una política de protección de la información, elegir soluciones y prestadores de servicio confiables y con garantías, restringir el acceso a la información, configurar periódicamente los equipos y dispositivos utilizados por los trabajadores que no están de manera presencial, monitorizar los accesos realizados a la red corporativa desde el exterior y gestionar racionalmente la protección de datos y la seguridad. Me parece necesario remarcar y recordar que la ley no solo regula la protección de los datos entre los trabajadores, sino que también habla de la información que la empresa recoge de los teletrabajadores y de cómo deben de usarse por parte de la empresa esos datos, “Los teletrabajadores también pueden ver vulnerado su derecho a la protección de datos de carácter personal, pues la gestión informatizada del personal permite que todos los datos concernientes al contrato de trabajo sean incluidos en la base de datos de la empresa. La incorporación de las técnicas informáticas en el mundo laboral incide sobre la esfera de ejercicio del poder del empresario, aumentando su capacidad de control, pues no en vano, se identifica a las tecnológicas informáticas con las tecnologías de control”²⁰

Por otro lado, es cierto que en la modalidad de trabajo a distancia se trata de una gran dificultad y un gran compromiso para las empresas el poder establecer métodos de control que sean válidos y útiles sin entrar en conflicto con los derechos de los trabajadores. “El ámbito de las facultades supervisoras, y en concreto el establecimiento de marcos habilitadores que verifiquen los perímetros de uso de los medios informáticos, es un asunto vidrioso. Primero hay que examinar si se trata en efecto de una violación de un derecho fundamental; de ser así, debe validarse la utilización de la prueba para, finalmente, inferir el alcance de dichas consecuencias.”²¹

(20) POQUET CATALA, Raquel: “La protección del derecho a la intimidad del teletrabajador” *Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, ISSN: 2174-6419 *Lex Social*, vol. 8, núm. 1 (2018), Págs. 131 y 132.

(21) ALEMÁN PÁEZ, Francisco: “Especialidades de las facultades de control en el trabajo a distancia. aspectos materiales, institucionales y valorativos.” *Revista: Temas laborales* núm. 153, 2020. Págs. 40-41.

Las principales medidas que las empresas pueden y que están implantando como medidas de control empresarial para asegurar el cumplimiento de los objetivos y el correcto desarrollo del trabajo por parte de los trabajadores, son: Encuestas de calidad debido a que la empresa puede obtener la información que necesita en cuanto a ver si el servicio se está prestando según los estándares de calidad definidos por la organización, la utilización de dispositivos de control de presencia del empleado o registro de la jornada (medida que es obligatoria desde el 12 mayo de 2019, tras la modificación realizada en el art. 34 del ET por parte del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, «la empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora»), implantación de sistemas de distribución del tiempo de trabajo, evaluaciones de la progresión laboral del trabajo remoto, e incluso la monitorización de la actividad del trabajo mediante la implantación de un software que permite controlar los tiempos de conexión a las aplicación, capturas de pantalla...).

3.6 El papel de la negociación colectiva en el trabajo a distancia.

La empresa tiene la obligación de entregar a la representación legal de los trabajadores (RLT) una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, excluyendo aquellos datos que pudieran afectar a la intimidad personal. Esta copia se entregará por la empresa, en un plazo no superior a diez días desde su formalización, a la RLT, que la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega (en los casos en los que no exista representación legal de las personas trabajadoras también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo).

“En definitiva, el RDL contempla unas remisiones a la negociación colectiva para aportar los ingredientes necesarios de flexibilidad para el desarrollo del trabajo a distancia: El acuerdo entre los agentes sociales es plenamente necesario para perseguir los retos que en las próximas décadas vamos a tener que enfrentar en relación con los cambios originados por la incipiente cultura digital.”²¹ Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer los puestos de trabajo o funciones que pueden ser realizados en modalidad de trabajo a distancia dentro de la empresa, además de otras características como el acceso, las condiciones, y la duración máxima de las jornadas en trabajo a distancia, así como contenidos adicionales que se quiera que recoja el acuerdo de trabajo a distancia y que se considere necesario que quede regulado.

(22) SIERRA BENITEZ, Esperanza Macarena: “Breve referencia a la negociación colectiva en la regulación del trabajo a distancia en el RD-ley 28/2020” *Revista: Cielo laboral*. Pág. 3

3.8 Situación transitoria de los derechos adquiridos y entrada en vigor de la norma.

La disposición transitoria primera regula la aplicación de la ley 10/2021 a las situaciones de trabajo a distancia existentes a la entrada en vigor de la ley, que según la disposición final séptima es el día siguiente a su publicación en el “Boletín Oficial del Estado” (BOE), lo que nos dice que, tras su tramitación parlamentaria, y siendo publicada en el BOE dicha ley el 10 de julio de 2021, el 11 de julio de 2021 entra en vigor la nueva Ley de Teletrabajo.

Dicha ley solo se podrá aplicar a las relaciones de trabajo vigentes y que estuvieran reguladas con anterioridad a su publicación, por convenios o acuerdos colectivos sobre las condiciones del trabajo a distancia. Además, de que expone la imposibilidad de que como consecuencia de la aplicación de esta ley se compense, se absorba o desaparezca cualquier derecho o condición beneficiosa que disfrutaran las personas que prestan los servicios a distancia con carácter previo a la publicación de la ley. Un aspecto que hay que tener claro es que en el momento de la publicación de esta Ley no se debía aplicar a todos los casos de teletrabajo, ya que en ese momento había muchas empresas donde el teletrabajo se impuso y se efectuaba debido a la situación sanitaria. Por ende, esta ley no se debe aplicar en estos casos hasta que finalice este tipo de teletrabajo unilateral y se efectúe una modalidad de trabajo a distancia voluntario. En este caso la ley indica que se dará por terminada esta situación de unilateralidad, como máximo, en julio de 2022, dando de margen a las empresas un año desde su entrada en vigor para que puedan adaptarse.

4. CONCLUSION:

Después de analizar la Ley 10/2021 de 9 de julio, voy a dar mi opinión en formato de conclusión.

Primero, la Ley 10/2021 de 9 de julio aporta la regulación necesaria y que tanta falta hacía en el panorama español sobre el trabajo a distancia. Dicha ley ha contado con antecedentes jurídicos que han sido importantes, no obstante, no han sido suficientes para legislar y poder abarcar la necesidad que implicaba en la sociedad el trabajo a distancia o teletrabajo en la última década, por lo que siempre han estado en continua evolución tanto a nivel europeo como a nivel español.

Segundo, en cuanto al contenido de la Ley 10/2021, creo que fue el salvavidas que se necesitaba para calmar la situación que vivíamos y que habíamos vivido cuando se publicó el pasado año 2021, pero lo que tengo claro es que serán necesarias próximas actualizaciones que aclaren algunos conceptos que no han quedado tan claros tras la publicación de la esperada ley, además del papel aclaratorio que tendrá la jurisprudencia que pueda ir surgiendo con la puesta en práctica de la ley, esto hará que la Ley 10/2021 sea una ley completa y suficiente.

Tercero, me parece importante resaltar las ventajas que desde mi punto de vista tiene el trabajo a distancia. Para los trabajadores me parece un gran avance puesto que mejora el equilibrio entre la vida personal y profesional, además los trabajadores dejan de asumir unos costes derivados del desplazamiento al centro de trabajo, además de la reducción de los tiempo que invierte el trabajador en los desplazamientos al centro de trabajo, por otro lado, se ha demostrado que para los trabajadores hay una mayor satisfacción con el rendimiento del trabajo y con los ritmos de este, debido a que trabajas con menos presión al estar conectado en remoto, y por último, se amplían las ofertas de empleo debido a que ahora ya no solo se limitan a las ofertas que puede encontrar el trabajador a su alrededor, si no que puede expandirse a cualquier otro punto del país o del mundo. Para la empresa creo que las ventajas también son numerosas, desde la reducción de costes de mantenimiento de instalaciones, como de gastos derivados del uso de las instalaciones por los trabajadores (agua, luz, gas...), hasta la reducción del absentismo laboral debido a que son menos las ocasiones en las que te sucede algo que te impide conectarte en remoto, además que al igual que para los trabajadores, se amplía el abanico de posibilidades de contratación que puedes encontrar si amplias la búsqueda de trabajadores a cualquier lugar del mundo.

Cuarto, también encuentro grandes desventajas, como puede ser la pérdida de contacto entre los trabajadores de un mismo equipo, así como la desvinculación de los trabajadores que pertenecen a una empresa que pierden o no sienten ese sentimiento de pertenencia a una organización o a una empresa, que se puede traducir en una mayor rotación de los puestos de trabajo por lo que los movimientos de contratación y dimisión de los trabajadores en las empresas pueden aumentar. También encuentro un problema en la dificultad de gestionar por parte de los responsables o los supervisores a sus trabajadores, debido a que en multitud de ocasiones se puede hacer muy complejo controlar el trabajo de un equipo en remoto, además de la pérdida de control de los tiempos de trabajo o la dificultad en el seguimiento de este. Para los trabajadores también genera grandes riesgos psicosociales debido a que en muchas ocasiones puede ser más difícil controlar el estrés o los tiempos de descanso al no poder separar los espacios de la vida personal con la vida profesional.

Quinto, en unos años se podrá ver y analizar la evolución del teletrabajo en España, hoy creo que va a ser una evaluación positiva con un gran crecimiento. Aunque tras la pandemia muchas empresas han optado por continuar con modelos híbridos entre teletrabajo y trabajo presencial, pero sin superar el 30% de teletrabajo que regula la ley como mínimo para tener que realizar el acuerdo de trabajo a distancia. No obstante, creo que de aquí a un tiempo serán más las empresas que se irán animando a implantar más jornada de teletrabajo, también impulsadas por que los trabajadores cada día irán reclamando más esta

modalidad de trabajo, siempre teniendo claro que no es válida para todos los sectores o para todos los puestos de trabajo.

Sexto, creo que va a ser una ley que va a revolucionar las relaciones laborales como se entendían hasta ahora, implantando una modalidad que ha proporcionado y va a proporcionar una gran flexibilidad y va a dotar a las empresas de grandes profesionales que van a poder realizar sus funciones independientemente de la cercanía o de la disponibilidad de acudir a los puestos de trabajo, pudiendo además conciliar la vida laboral con la vida personal con más facilidad que nunca. Creo que las relaciones laborales en España evolucionan al ritmo de la sociedad, un ritmo que es frenético, que se debe de ir adaptando a la inmensidad de cambios y circunstancias que van surgiendo. Afirmando de nuevo que el avance que ha sufrido en estos últimos años el teletrabajo sería algo impensable sin la pandemia producida por la COVID-19. Y personalmente creo que teniendo en cuenta las ventajas y las desventajas que he comentado anteriormente, el teletrabajo es una gran oportunidad para ambos actores sociales.

Sin duda para mí es el inicio de un largo camino, el teletrabajo en España ha llegado para quedarse, siendo un sistema que va a estar en continuo movimiento.

5. BIBLIOGRAFIA:

- THIBAULT ARANDA, Javier y JURADO SEGOVIA, Ángel: “Algunas consideraciones en torno al acuerdo marco europeo sobre teletrabajo” Revista: Temas laborales Nº 72/2003. Págs. 51.
- BOE Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Núm. 162, 7 de julio de 2012.
- Belzunegui Eraso, Ángel: Teletrabajo en España, acuerdo marco y administración pública: Revista Internacional de Organizaciones (RIO). N.º 1, diciembre 2008, 129-148, Dialnet.
- BALAGUER LOPEZ, Mercedes.:” El trabajo a distancia como medida preferente a aplicar en las empresas frente a la crisis del Covid-19” Revista Actualidad Jurídica Iberoamericana Nº 12 bis, mayo 2020, ISSN: 2386-4567, pág. 670.
- ALZAGA RUIZ, Iciar, SANCHEZ TRIGUEROS, Carmen y HIERRO HIERRO, Francisco Javier: “El trabajo a distancia: una perspectiva global.” 1ª Ed, octubre 2021. Editorial: Aranzadi. Capítulo 5.
- MELLA MENDEZ, Lourdes: “El trabajo a distancia como medida de flexibilidad y conciliación laboral”, Revista: Iuslabor, ISSN-e 1699-2938, N.º 2, Pag 1, 2017.
- VILLALBA SANCHEZ, Alicia: “El Acuerdo de trabajo a distancia tras la entrada en vigor del RD-LEY 28/2022 DE 22 DE SEPTIEMBRE” Revista Derecho social y de empresa (La incidencia de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales: Economía digital, teletrabajo y desconexión digital), Numero 14, febrero 2021. Dialnet. Pag 7.
- LAZARO SANCHEZ, Jose Luis: “Sobre el acuerdo del trabajo a distancia: voluntariedad, contenido, modificación y reversibilidad del pacto” Revista: Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, Número 3 (2021) pág. 126-127.
- GARCIA ROMERO, Belén:” Compensación de los gastos derivados del desarrollo del trabajo a distancia: A falta de convenio colectivo o acuerdo- individual o colectivo- que precise los términos del acuerdo de trabajo a distancia, solo cabe reclamar individualmente la compensación de los gastos debidamente justificados.” Revista: de Jurisprudencia Laboral. Número 7/2021.
- MARTÍNEZ LÓPEZ, Francisco José; RUIZ FRUTOS, Carlos y GARCÍA ORDAZ, Mercedes: “Teletrabajo: seguridad y salud sin importar la distancia” Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales, nº 45, enero 2008. Pag 16.
- TALÉNS VISCONTI, E.E: “el Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral”. Revista: vasca de gestión de personas y organizaciones públicas. Nº 17 zk./2019., 2019. Pp. 150-161. (18) TSJ de Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1) Núm. 6212/2012 de 23 de mayo de 2013.
- PASTOR MARTINEZ, Alberto: “Trabajo a distancia y derechos colectivos en el real decreto-ley 28/2020 de trabajo a distancia” Revista: IET de Trabajo y Relaciones Laborales. ISSN: 2339-5753, 2021, Vol. 7, pág. 101-121.

-POQUET CATALA, Raquel: “La protección del derecho a la intimidad del teletrabajador” Revista Jurídica de los Derechos Sociales, ISSN: 2174-6419 Lex Social, vol. 8, núm. 1 (2018), Págs. 131 y 132.

- ALEMÁN PÁEZ, Francisco: “Especialidades de las facultades de control en el trabajo a distancia. aspectos materiales, institucionales y valorativos.” Revista: Temas laborales núm. 153/2020. Págs. 13-60.

-SIERRA BENITEZ, Esperanza Macarena: “Breve referencia a la negociación colectiva en la regulación del trabajo a distancia en el RD-ley 28/2020” Revista: Cielo laboral. Pág. 3